

намірами у процесі самостійної роботи пов'язані з творчим пошуком і закладають основу художньо-педагогічного мислення педагога-музиканта.

За нашим переконанням, ефективність формування здатності до *самостійних творчих дій* майбутнього вчителя музики у процесі виконавської діяльності забезпечується завдяки спеціальній поетапній роботі, в основі якої лежить комплекс формуючих завдань, а саме:

- здатність моделювати характер і тембр звукової палітри, з урахуванням стилістичних особливостей твору, що вивчається; закономірностей його розгортання та розвитку;

- уміння проникати у експресивно-смысловий підтекст інтонацій, аналізувати гармонічну будову твору; знаходити різноманітні образні звукові еквіваленти, нові виразні відтінки звуку;

- уміння впевнено обґрунтувати і роз'яснити технологічні недоліки виконання, самостійно відшукати характерні інтонаційні звороти, штрихи, звуко-зображальні прийоми, агогічні відхилення;

- уміння створити загальний інтерпретаторський план музичного твору на основі індивідуально-особистісних відчуттів: темпу, фразування, артикуляції, динаміки, акцентуації та інших параметрів його структури;

- здатність до творчого пошуку: створення художньо-образних аналогів музики у інших видах мистецтва; знаходження можливих асоціацій та образних паралелей між ними; використовувати особистісно-значущі асоціації, пов'язані з власним життєвим та музичним досвідом, з явищами природи та оточуючою дійсністю;

- здатність докоригування власної діяльності та вибору найбільш довершеного варіанту інтерпретації твору.

Таким чином, формування у студента здібностей самостійно вирішувати художньо-творчі завдання стає можливим при активному відношенні студента до навчального процесу, заостренні його уваги на образно-художньому змісті музики та її виразних засобах, підключенні музичних знань і поза-музичних асоціацій, у збагаченні музично-художнього і життєвого досвіду виконавця.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Баренбойм Л.А. *Музыкальная педагогика и исполнительство*. – Л.: Музыка, 1974. – 336 с.
2. Бочкарев Л.Л. *Психологические механизмы музыкального переживания: Автореф. дис... д-ра психол. наук.* – К., 1989. – 40с.
3. Коган Г. *О работе музыканта-педагога // Вопросы музыкальной педагогики.* – вып. 1. – М.: Музыка, 1966. – 120 с.
4. Москаленко В.Г. *Творческий аспект музыкальной интерпретации (К проблеме анализа): Исследование* – К. Госконсерватория, 1994. – 157с.
5. Падалка Г.М. *Педагогика мистецтва (Теорія і методика викладання мистецьких дисциплін)*. – К.: Освіта України, 2008. – 274 с.
6. Слатенин В., Исаев И., Мищенко А., Шиянов Е. *Педагогика: Уч. пособие для студ. пед. уч. заведений.* – М., 2000. – 423 с.

Аннотація

В статті розглядаються особливості активізації самостійних творчих дій майбутніх учителів музики, акцентується на підвищенні рівня самоорганізації цільно направленої виконавської діяльності студентів у процесі підготовки до музично-просвітельської діяльності з учнями.

УДК 159.923

Зайчикова Т.В.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ МОБІНГУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття содержит анализ причин и последствий группового психологического насилия на работе – «моббинга». Рассмотрены индивидуальные и организационные детерминанты этого явления.

Складні соціально-економічні умови, низька організаційна культура, що поширена у більшості вітчизняних організацій, призводить до погіршення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі і сприяє виникненню такого явища, як мобінг. Власне з мобінгом знайомий майже кожен. Всі, хто вчився у школі, пам'ятає що таке «бойкот», цькування, неприйняття когось із членів колективу. Такі явища часто виникають, коли цьому потурають, чи це ігнорують керівники колективу. Люди, зібрані в одному місці прагнуть до об'єднання. Якщо не виходить об'єднатися навколо соціально значущої мети або спільних інтересів, часто в колективі обирається найлегший спосіб об'єднання (відомий багатьом ще з дитячих часів) – «давай товаришувати проти Васі». На жаль більшість організацій не далеко відходять від такого стилю побудови соціально-психологічного клімату в колективі. Багатьом керівникам вигідно мотивувати співробітників не можливостями саморозвитку, а острахом небезпеки опинитися на місці жертви в колективі.

Власне остракізм – неприйняття та вигнання з колективу – є одним з найстрашніших покарань. У стародавні часи таке покарання було смертельно небезпечним, оскільки людина не могла сама вижити. На сьогодні психологічне значення групового емоційного насилля і, як наслідок, вигнання з групи чи колективу, хоча й не має тих самих смертельно небезпечних наслідків з точки зору виживання, але має ті самі надзвичайно руйнівні психологічні наслідки і викликає первісні страхи.

Метою даної статті є аналіз психологічних передумов, особливостей виникнення та наслідків групового психологічного насилля на роботі – «мобінгу».

Психологічне насилля на роботі або «мобінг» означає таку поведінку колег, керівництва або підлеглих стосовно когось із працівників, коли вони періодично, протягом тижнів, місяців і навіть років, здійснюють цілеспрямоване переслідування, нападки, що принижують його почуття власної гідності, підривають професійну репутацію. Результатом постійних принижень, несправедливих звинувачень, прямого або непрямого емоційного насильства, яким і є мобінг, часто стає серйозна психологічна травма й звільнення. У тваринному світі «mobbing» – це коли стадо травоядних нападає на хижака (феномен описаний біологом

[К. Лоренцом](#) [4]). Психолог і вчений-медик, доктор [Х. Лейман](#) уперше провів дослідження такого явища на робочих місцях у Швеції на початку 1980 рр. Він назвав таку поведінку мобінгом і охарактеризував її як «психологічний терор», що включає «систематично повторюване вороже й неетичне ставлення одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини» [цит. за 1]. Х. Лейман визначив багато варіацій поведінки, типових для мобінгу, серед яких: утаювання необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, постійна критика, поширення необґрунтованих слухів, висміювання тощо. Оскільки організація часто залишає без уваги таку поведінку своїх співробітників, потурає або навіть провокує ці дії, можна сказати, що жертва, зважаючи на все, є насправді зацькованою та безпорадною проти сили й чисельності нападників. Здоров'я й психічний стан людини, що потерпає від мобінгу, сильно страждають, з'являються захворювання на нервовому ґрунті й почуття соціальної неповноцінності.

Дослідники визначають *мобінг* в організації (від [англ.](#) «mob» – натовп) як колективний психологічний терор, форму психологічного [насилля](#) у вигляді цькування кого-небудь із працівників з боку його колег, підлеглих або начальства, здійснювані з метою змусити його піти з місця роботи. Засобом досягнення мети є поширення слухів, залякування, соціальна ізоляція й особливо приниження. У результаті цього безперервного, вкрай вираженого ворожого ставлення психічний і фізичний стан людини, що стала жертвою такого переслідування, може сильно погіршитися [1-3].

Психолог-клініцист Бреді Уілсон, що спеціалізується на лікуванні психологічних травм, одержаних на роботі, написав, що «психологічне насильство над працівниками привело до втрати мільярдів доларів. Психологічні травми, отримані на роботі в результаті мобінгу, – більш руйнівний фактор для працівника й роботодавця, чим всі разом узяті інші стреси, що є у трудовій діяльності» [цит. за 2]. Збитки, які виражаються в зниженні продуктивності праці, витратах на медичну допомогу й судові процеси, не говорючи вже про соціально-психологічні наслідки, є дуже значущими.

Проаналізуємо основні організаційні причини мобінгу. Основним руховим механізмом мобінгу зазвичай є страх. Коли поведінка людини різко вирізняється від поведінки інших, є незрозумілою, або несе якимось чином реальну або удавану загрозу іншим співробітникам колективу – таку людину починають побоюватись, потім перестають з нею спілкуватись, а потім недалеко і до мобінгу.

Серед причин, що запускають механізм мобінгу, можна також назвати і ретельно приховане до пори до часу внутрішнє напруження всього колективу. Воно виникає з різних причин (деякі з них ми окреслимо нижче), і потребує всього однієї «іскри», що б розітисла у величезну «пожежу». Такою «іскрою» може стати хтось із співробітників, який в результаті отримує роздратування не тільки на свою особисту чи професійну поведінку, але й всю ту накопичену негативну енергію невдоволення. Колектив розрядиться, напруження спаде, але співробітників, що потрапив під гарячу руку колективу не позаздриш. Нажаль, якщо ситуація в організації принципово не змінюється – загальне невдоволення організаційними процесами час від часу знаходить нову жертву колективної розрядки.

Ще однією з причин мобінгу є звичайне неробство – у найширшому змісті цього слова. Коли співробітники зайняті професійною діяльністю, яка їм цікава, мотивує їх творчо та фінансово – поточні конфліктні ситуації вирішуються швидше, не набувають масштабу «колективної справи», бо є інші цікавіші професійні справи і на мобінг просто немає часу, бажання та енергії.

Наслідки мобінгу й булінгу в першу чергу позначаються на здоров'ї й психічному стані людини. Залежно від твердості, періодичності й тривалості такого впливу й від того, наскільки людина психологічно до нього стійка, люди можуть страждати від цілого ряду розладів психологічного й фізичного характеру: від періодичних проблем зі сном до нервових зривів, від дратівливості до депресії, від труднощів з концентрацією уваги до панічних станів або навіть інфарктів. Німецькі психіатри, наприклад, підрахували, що мобінг стає причиною майже десяти відсотків самогубств у країні [1]. Якщо співробітник тільки зрідка був відсутній на роботі, то у випадку мобінгу або булінгу це може перетворитися в часті й тривалі відходи на лікарняний.

У багатьох, хто став об'єктом мобінгу, настільки сильно підривається здоров'я, що вони більше не можуть виконувати свої службові обов'язки. Зрештою вони звільняються за власним бажанням або проти нього, з ними розривають контракт, або вони змушені виходити раніше на пенсію. Як не дивно, жертв роблять самих у цьому винними. І в багатьох випадках після того як людину звільнили або вона сама пішла, проблеми зі здоров'ям, що виникли під час мобінгу, можуть залишитися й навіть підсилитися й привести до такого діагнозу, як посттравматичний стрес. Але не тільки психічний стан і здоров'я самої людини потерпають від негативного впливу. Наслідки також серйозно позначаються на родині цих людей і організаціях, у яких вони працюють. Страждають стосунки, падає рівень продуктивності праці в компанії, тому що енергія людей направляється на здійснення мобінгу, а не на виконання власної професійної діяльності.

Мобінг є розповсюдженим явищем, яке присутнє в багатьох організаціях. Важливо розуміти, що це не пересічне явище, на яке можна не звертати уваги, а серйозна проблема, яка має важкі наслідки, як для організації так і для окремої особистості. А своєчасне попередження і подолання мобінгу не тільки вирішує проблему конкретного співробітника, але й зміцнює та розвиває організаційну культуру і виводить організацію на інший професійний рівень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Брынцева Г. Моббинг дик // *Российская газета. Федеральный выпуск. №5139 (60), 2010.* – С. 12-19.
2. Дзвэнпорт Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? // *Отдел кадров.* – №4, 2005. – С. 18-23.
3. Угрюмова И. Миф о моббинге // *Яблоко.* – №7, 2005 – С. 34-39.
4. Lorenz Konrad. *Die acht todsunden der zivilisierten Menschheit.* R. Piper & Co. Verlag, Munchen, 1973.